Estudio Jurídico
CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES
corporacionhiramservicioslegales.com
Abogado José María Pacori Cari
Teléfono y WhatsApp 959666272

MODELO DE DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO POR ACTOS DE HOSTILIDAD

José María Pacori Cari[1]

Maestro en Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín en el Perú. Miembro Honorario del Ilustre Colegio de Abogados del Cusco. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área: Derecho del Trabajo
Línea: Despido indirecto

Palabras clave: Despido indirecto – Indemnización – Actos de hostilidad – Rebaja de categoría – Trabajador de Confianza.

En la relación laboral es posible que el empleador, sin causa objetiva, efectúe actos que afectan al trabajador, los cuales son considerados actos de hostilidad laboral. Frente a esto, el trabajador puede requerir a su empleador para que cese el acto de hostilidad; en caso de no cesar en los actos indicados, se puede dar término a la relación laboral y solicitar el pago de la indemnización por despido indirecto. Este es un modelo de esta demanda judicial de indemnización por despido indirecto (autor: José María Pacori Cari).

Modelo de demanda laboral de indemnización por despido indirecto derivado del acoso laboral

CUADERNO : Principal
ESCRITO n.° : 01-2026
SUMILLA : Demanda de indemnización por despido indirecto por actos de hostilidad

SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO [indicar[2]] DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE [indicar]

[1] Abogado y jurista especialista en Derecho del Trabajo en el Perú. Contacto para consultas y asesorías en: corporacionhiramsl@gmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.

[2] Determinar si es competente el juez de paz letrado o juez especializado; se determinará conforme al monto de la indemnización conforme al artículo 1, inciso 1), de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo indica: "Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a setenta Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios". "El artículo 2, inciso 1), de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo indica: "Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso ordinario laboral, las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas

[Nombres y apellidos del trabajador], identificada con D.N.I. n.° [**número**], con domicilio real en [**dirección**], con domicilio procesal en [**dirección**], con domicilio electrónico en la casilla judicial electrónica n.° [**número**], para efectos de actuaciones virtuales señalo como mi correo electrónico [**indicar**], teléfono móvil y WhatsApp n.° [**número**]; a usted, respetuosamente, digo:

I. DEMANDADO Y DIRECCIÓN DOMICILIARIA

[**Indicar la denominación o razón social de la empresa, entidad o persona natural, por ejemplo, TARSIN PERÚ SAC**], debidamente representado por su Gerente General [**nombres y apellidos**], con dirección domiciliaria en [**indicar**].

II. PETITORIO

En acumulación objetiva y originaria de pretensiones:

Como pretensión principal, interpongo demanda de indemnización por despido indirecto derivado de actos de hostilidad para que se ordene el pago de la suma de S/. [**indicar**].

[La indemnización por despido indirecto por reducción inmotivada de categoría es equivalente a una remuneración y media por cada año completo de servicios, conforme al artículo 38 del Decreto Supremo n.° 003-97-TR].

Como pretensión accesoria, el pago de los intereses legales, con costas y costos del proceso, los que se determinarán en ejecución de sentencia.

III. FUNDAMENTOS DE HECHO

III.1. Datos de la relación laboral

Fecha de ingreso	[**Fecha**]
Cargo desempeñado	Gerente de Capacitación de Eventos
Cargo de confianza/dirección	Designada como personal de dirección según la estructura organizativa
Motivo del cese	Despido indirecto por actos de hostilidad
Fecha de cese	[**Fecha**]
Última remuneración	S/. [**Monto**]

III.2. Cronología de los hechos

---

con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes": "Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a setenta Unidades de Referencia Procesal (URP)"

Estudio Jurídico
CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES
corporacionhiramservicioslegales.com
Abogado José María Pacori Cari
Teléfono y WhatsApp 959666272

1. Con fecha [**fecha**] ingresé a laborar para la empresa demandada mediante contrato de trabajo sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

2. Durante toda la relación laboral desempeñé funciones de responsabilidad, obteniendo la confianza de la empresa hasta ocupar el cargo de Gerente de Capacitación de Eventos, cargo que desempeñé satisfactoriamente.

3. Como Gerente de Capacitación de Eventos, tenía bajo mi responsabilidad, entre otras funciones: planificación de eventos; organización integral de capacitaciones; dirección de personal; coordinación de actividades; supervisión del desarrollo de eventos; y toma de decisiones relacionadas con el área. Estas labores correspondían al nivel jerárquico propio del cargo para el cual fui contratada.

4. Sin embargo, sin expresión de causa objetiva, la empresa decidió modificar sustancialmente mis funciones.

5. En los hechos, dejé de dirigir el área de capacitación y organización de eventos, limitándome únicamente a realizar labores relacionadas con la gestión de presupuestos.

6. Dicha modificación no respondió a una reorganización empresarial debidamente justificada ni obedeció a necesidades objetivas del servicio; la empresa tampoco acreditó razones técnicas, económicas u organizacionales que justificaran semejante modificación.

7. Las nuevas funciones asignadas son manifiestamente inferiores al cargo de Gerente de Capacitación. En la práctica, dejé de ejercer funciones gerenciales para desarrollar únicamente labores parciales y de menor responsabilidad. La empresa redujo mi categoría profesional sin existir justificación razonable.

8. La reducción funcional produjo: limitación de mi desarrollo profesional; pérdida de funciones de dirección; afectación de mi prestigio profesional; disminución de mi posición jerárquica; y afectación a mi dignidad como trabajadora. Tales situaciones constituyeron un acto de hostilidad.

9. En efecto, el cambio funcional limitó el desarrollo profesional de la trabajadora y vulneró su dignidad, siendo que se configura un acto de hostilidad; la conducta empresarial resulta equiparable al despido; en consecuencia, corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario.

10. Ante esta situación, requerí a la empresa el cese de los actos de hostilidad mediante la comunicación de fecha [**fecha**], por lo que, al no haber enmendado la conducta hostil ni justificado razonablemente la variación de mis funciones, me di por despedida de manera indirecta.

[Los hechos indicados son un ejemplo de lo que podría acarrear este tipo de indemnización por despido indirecto].

IV. MONTO DEL PETITORIO

1. El monto de la indemnización por despido indirecto asciende a la suma de S/ **24,395.83**.

Concepto	Datos laborales	Cálculo
Remuneración mensual	S/ 2,500.00	
Fecha de ingreso	02/01/2020	
Fecha de despido indirecto	04/07/2026	
Tiempo de servicios	6 años, 6 meses y 2 días	
Indemnización por cada año	1.5 remuneraciones	2,500 × 1.5 = **S/ 3,750.00**
Indemnización por 6 años	6 × S/ 3,750.00	**S/ 22,500.00**
Indemnización por 6 meses	6/12 × S/ 3,750.00	**S/ 1,875.00**
Indemnización por 2 días	2/30 × (S/ 3,750 ÷ 12)	**S/ 20.83**
Indemnización total	**6 años, 6 meses y 2 días**	**S/ 24,395.83**

2. Más los intereses, costas y costos del proceso que serán calculados en ejecución de sentencia.

V. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. El artículo 30, literal b), del TUO del Decreto Legislativo n.° 728, Decreto Supremo n.° 003-97-TR, que indica: *"Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes": "b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador"*.

2. El artículo 35, literal b), del TUO del Decreto Legislativo n.° 728, Decreto Supremo n.° 003-97-TR, que indica: *"El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por": "b)* ***La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38 de esta Ley****, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.*

3. El artículo 38 del TUO del Decreto Legislativo n.° 728, Decreto Supremo n.° 003-97-TR, que indica: ***"La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones****. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba".*

4. El cuarto considerando de la Sentencia de Casación Laboral n.° 23437-2018 Lima, emitida el 1 de setiembre de 2022, por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República que indica: *"El caso en concreto versa sobre reducción inmotivada de la categoría, en relación a ello, cabe señalar que cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que es tenida en cuenta al celebrarse el contrato de trabajo y durante su ejecución, y en virtud de la cual se clasifica*

profesionalmente. Se entiende por categoría como la posición relativa de cada trabajador dentro de la empresa como organización racionalizada, dentro de la cual se ocupa una posición igual a la de otros de clasificación similar (clasificación horizontal) y superior o inferior a la de otros (clasificación vertical o jerárquica). En ese contexto, si bien el empleador puede modificar la movilidad funcional del actor, por ostentar la facultad del ius variandi, contemplado dentro del poder de dirección, también es cierto que, dicha facultad debe ser adoptado dentro de los criterios de razonabilidad, previstos en el considerando precedente; motivo por cual, cuando dicha modificación implique una reducción en la categoría, sin justificación, originando un perjuicio, corresponde ser considerado dicho acto como hostil".

VI. MEDIOS PROBATORIOS

1. Contrato de trabajo y adendas con la finalidad de acreditar el cargo de Gerente de Capacitación de Eventos.

2. Boletas de pago de los últimos doce (12) meses con la finalidad de determinar la base de cálculo de la indemnización.

3. Carta de requerimiento de cese de actos de hostilidad de fecha [**fecha**], con la finalidad de acreditar el procedimiento laboral previsto en la ley.

4. Carta de renuncia por despido indirecto de fecha [**fecha**].

5. Memorándums y correos electrónicos con la finalidad de acreditar la asignación de las funciones exclusivas de "gestión de presupuestos".

[Esto es un ejemplo de los medios de prueba que puede ofrecer, como son: declaraciones de parte, declaraciones de testigos, pericias, inspecciones, exhibiciones, informes, cotejos, reconocimientos, entre otros].

VII. ANEXOS

1-A. Copia del D.N.I. de la demandante.
1-B. Contrato de trabajo y adendas.
1-C. Boletas de pago de los últimos doce (12) meses.
1-D. Carta de requerimiento de cese de actos de hostilidad de fecha [**fecha**].
1-E Carta de renuncia por despido indirecto de fecha [**fecha**].
1-F Memorándums y correos electrónicos

[Se anexan los documentos que se ofrecieron como medios probatorios documentales]

POR TANTO:

Pido a usted, señor Juez, admitir a trámite la presente demanda y, en su oportunidad, declararla fundada en todos sus extremos.

Estudio Jurídico
CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES
corporacionhiramservicioslegales.com
Abogado José María Pacori Cari
Teléfono y WhatsApp 959666272

OTROSÍ. La presente demanda se tramitará en la **vía del proceso [abreviado u ordinario]** conforme al monto de mi petitorio que asciende a: [*el artículo 1, inciso 1), de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo indica: "Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a setenta Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios". "El artículo 2, inciso 1), de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo indica: "Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso ordinario laboral, las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes": "Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a setenta Unidades de Referencia Procesal (URP)"*].

Lima, 7 de agosto de 2026

[Firma de la demandante]

[Firma y sello del abogado]